

малютки переполнены детьми, которые остались без попечения родителей. Это свидетельствует лишь о том, что органы опеки и попечительства не всегда в полном объеме заботятся о настоящем и будущем развитии, воспитании поступающих к ним детей. К сожалению, изъять ребенка из семьи и передать на воспитание в дом интернат всегда легче, чем искать родственников, которые могут находиться в других странах, друзей и знакомых. Исходя из вышесказанного, считаю необходимым, принять меры по улучшению качества работы органов опеки и попечительства, ужесточить отбор кандидатов в данный орган, усилить контроль за их деятельностью.

Изучив статью 148 Кодекса о браке и семье Республики Беларусь (далее – КоБС Респ. Беларусь), в которой говорится о праве требования органов опеки и попечительства в судебном порядке лишения родительских прав в случае уклонения родителей от обязанностей по воспитанию ребенка [1, ст. 148], и статью 149 КоБС Респ. Беларусь, которая говорит о временном отсутствии родителей по уважительным причинам (командировка, заболевание и тому подобное), если ребенок оставлен ими на попечение родственников или других близких лиц, установление опеки и попечительства не обязательно. При длительном отсутствии (более шести месяцев) опека и попечительство над детьми устанавливается, если это необходимо в интересах детей [1, ст. 149].

Исследовав данные статьи, можно выявить некоторые противоречия между ними, в связи с которыми считаю необходимым внести следующее: в статье 148 КоБС Респ. Беларусь определить примерный перечень случаев уклонения родителей от обязанностей по воспитанию, при котором органы опеки и попечительства праве выйти в суд с ограничением или лишением родительских прав. В статье 149 КоБС Респ. Беларусь говорится о длительном отсутствии родителей, при котором опека и попечительство устанавливается в необходимых случаях, без указания на наличие или отсутствие уважительных причин. Не будет ли длительное отсутствие, тем более без установления опеки и попечительства над детьми, считаться уклонением от воспитания и основанием для выхода в суд с ограничением или лишением родительских прав? Соответственно, необходимо добавить в статью 149 КоБС Респ. Беларусь формулировку «При длительном отсутствии по уважительной причине» и, считаю обязательным внести в статью 149 КоБС Респ. Беларусь полный перечень уважительных причин временного и длительного отсутствия родителей, при котором органы опеки и попечительства не вправе выйти в суд с ограничением и, в дальнейшем, с лишением родительских прав.

#### Список литературы

1. Кодекс о браке и семье Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 9 июля 1999 г., № 278-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 18 декабря 2019 г., № 277-З // Эталон — Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, — Минск, 2002. — Дата доступа: 06.12.2020.

<http://edoc.bseu.by>

**О.В. Тарасевич**  
БИП (Гродно)

ПЕРЕВОД РАБОТНИКА К ДРУГОМУ НАНИМАТЕЛЮ НА ОПРЕДЕЛЕННЫЙ  
СРОК

Порядок временного перевода к другому нанимателю регулируется статьями 32-1, 33, 34 Трудового Кодекса Республики Беларусь (далее ТК) [1]

В статье 32-1 Трудового кодекса Республики Беларусь предусмотрен временный перевод по иным причинам с согласия работника на срок до 6 месяцев. До изменений в законодательстве были только две причины: производственная необходимость и простой. Так же в этой статье установлен и порядок перевода. Временный перевод на шесть месяцев осуществляется в пределах календарного года. Обязательным условием является согласие работника. Отказ от временного перевода – не нарушение трудовой дисциплины.

Как указывается в юридической литературе ст. 32-1 ТК закрепляя право нанимателя перевести работника к другому нанимателю не указывает, на какую работу может быть переведен работник, должна ли работа соответствовать занимаемой должности, имеющейся квалификации и т.д. [2, с. 211]. В настоящее время, сложившейся практики применения данного феномена нет, следовательно, возможен вариант, что работник, давая согласие, по умолчанию сам определил, что данный перевод соответствует его профессиональным качествам.

Следует также отметить, что законодательство не установило специальную форму для получения письменного согласия. В этой связи, мы считаем, что на практике это должно быть письменно оформленное предложение в котором следует указывать: причины перевода; вид временного перевода; срок на который осуществляется перевод; работу на которую переводится работник; срок, в рамках которого работник должен рассмотреть предложение о переводе и дать согласие; условия работы у нового нанимателя, иными словами все то, что имеет важное значение для работника (графики работы, условия оплаты труда и т.д.).

При получении письменного согласия работника, наниматель издает приказ о временном переводе, при этом трудовой договор с работником не расторгается. Об этом говорит ч.3 ст. 32-1: «При временном переводе действие трудового договора продолжается, другой трудовой договор с работником не заключается, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом» [1]. Приказ о временном переводе обязательно должен содержать: причины и срок временного перевода (не более шести месяцев в календарный год), работу, которую будет выполнять работник и условия труда. С таким приказом работник ознакамливается под роспись. Срок ознакомления с приказом о временном переводе к другому нанимателю, законодатель также не предусматривает, нами поддерживается мнение ученых что «работник должен быть ознакомлен с данным документом до начала временного перевода» [2, с.212].

Как только работник приступил к работе в соответствии с переводом, он подчиняется новому нанимателю, к которому переведен. Оплата труда работника при временном переводе к другому нанимателю производится не ниже средней заработной платы, по прежнему месту работы.

При временном переводе к другому нанимателю отметка в трудовую книжку не вносится.

При прибытии работника к новому нанимателю, на новом месте работы оформляется приказ о допуске работника к выполнению трудовых обязанностей. По

нашему мнению, стоит также обратить внимание на содержание данного приказа. Полагаем, что в приказе должны быть указаны причины допуска к работе (должности) срок на который допускается работник к работе, условия оплаты труда. Приступив к работе у другого нанимателя, в связи с временным переводом, работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка и другим локальным правовым актам, относящимся к его работе, установленным у данного нанимателя. При этом, в случае нарушения данных локальных правовых актов, совершения дисциплинарного проступка или материального ущерба, привлечение к дисциплинарной или материальной ответственности осуществляется на постоянном месте работы.

Что касается договоренностей между нанимателями, то они осуществляются в гражданско-правовой форме (договор подряда, договор временного оказания услуг и т.п.).

Следует отметить, что возможно проводить параллель временного перевода с согласия работника на срок до шести месяцев с лизингом персонала. Однако полагаем, что временный перевод работника к другому нанимателю осуществляется в большей степени в связи с производственной необходимостью. Лизинг персонала в данном случае возможен только в крупных компаниях при большом штате работников. Если говорить, об актуализации современного белорусского законодательства в данной форме, то следует обратить внимание, что организации все так же могут предоставлять услуги другим компаниям в формате аутсорсинга и аутстаффинга. Полагаем, что в Беларуси актуально было бы регулировать данный вопрос на законодательном уровне, так как у данной формы работы между индивидуальными предпринимателями и организациями больше преимуществ, нежели между компаниями, осуществляющими лизинг труда (по сути, кадровое агентство).

Временный перевод работника в связи с производственной необходимостью регулируется ст. 33 ТК. Данный вид перевода может быть как у нанимателя, с которым заключен трудовой договор, так и у другого нанимателя. В первом случае временный перевод работника означает выполнение трудовых функций, не предусмотренных трудовым договором. При этом обязательным условием перевода по ст. 33 ТК – производственная необходимость. Так, к ней относится предотвращение катастрофы, производственная авария и их последствия, последствия стихийных бедствий, простой, уничтожение или порча имущества нанимателя и другие исключительные случаи, а так же для замещения временно отсутствующего работника.

В случае перевода по ст. 33 ТК работника можно перевести без его согласия на срок один месяц, а в случае замещения работника, на один месяц в течение календарного года. Увеличение срока временного перевода возможно только по соглашению сторон. В рамках ст. 33 ТК возможен перевод в другую местность, но только с согласия работника. Соглашение сторон необходимо оформлять в письменной форме.

Временный перевод работника в случае простоя регулируется ст. 34 ТК. Простоем при этом признается временное отсутствие работы по производственным или экономическим причинам. Простой может быть оформлен на срок не более чем на шесть месяцев в течение календарного года суммарно. Особенность временного перевода в случае простоя заключается в том, что перевод работника осуществляется в соответствии с его квалификацией. У того же нанимателя возможен перевод на весь период простоя

без согласия работника. Перевод же к другому нанимателю в случае простоя может осуществляться, только если он находится в той же местности и на срок не более одного месяца. При этом так же письменное согласие работника не требуется (ч. 2 ст. 30 ТК).

Таким образом, в настоящее время четко механизм временного перевода к другому нанимателю не установлен и практика применения таких переводов еще не сложилась. В этой связи, полагаем, что в рамках обеспечения баланса прав и законных интересов сторон трудового договора, перед процедурой перевода, необходимо уведомлять профсоюз о планируемом переводе конкретного работника, а так же в уведомлении указывать основания данного перевода. Обязанность нанимателя об уведомлении профсоюза, при временных переводах работников к другому нанимателю в соответствии со ст. 32-1 ТК следует закрепить в коллективном договоре.

#### Список литературы

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: текст Кодекса по состоянию на 08 окт. 2020 г. // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

2. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / ред. совет: Г.А. Василевич (председатель); А.А. Греченков, Э Г.Б. Шишко [и др.]. – Минск : Регистр, 2020. – 1360 с.

<http://edoc.bseu.by>

*Д.А. Трошин*  
БГЭУ (Минск)

#### К ВОПРОСУ О КОДИФИКАЦИИ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Кодификация – это такой вид систематизации нормативных правовых актов, при котором множество таких актов, регулирующих определенную сферу общественных отношений, перерабатывается в единый кодификационный акт, содержащий систематизированное изложение соответствующих правовых норм.

Согласно Концепции совершенствования законодательства Республики Беларусь, одобренной Указом Президента Республики Беларусь от 10 апреля 2002 г. № 205, особая роль в решении задачи о систематизации законодательства принадлежит кодификации как высшей форме систематизации и оптимальному средству совершенствования законодательства [1]. Работа над Экологическим кодексом была начата с обоснования и утверждения Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 декабря 2005 г. № 1460 концепции его проекта [2]. Кодификация экологического законодательства позволит устранить противоречие между ролью Закона «Об охране окружающей среды» как нормативного правового акта, который определяет в наиболее общем виде круг общественных отношений, регулируемых экологическим правом, и устанавливает общие принципы и механизмы обеспечения экологической безопасности, и местом, которое он занимает в иерархии источников (форм) права согласно Закону «О